

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK MASARAN SRAGEN JAWA
TENGAH**
(Studi Kasus Batik Brotseno, Batik Dewi Arum dan Batik Joyodipo)



**Disusun sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Strata I
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :
SALSABILA PRAMESTHI PITALOKA
B100160375

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
INDUSTRI BATIK MASARAN SRAGEN JAWA TENGAH
(Studi Kasus Batik Brotoseno, Batik Dewi Arum dan Batik Joyodipo)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

SALSABILA PRAMESTHI PITALOKA

B100160375

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing:



Lukman Hakim, S.E., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK MASARAN SRAGEN JAWA TENGAH
(Studi Kasus Batik Brotseno, Batik Dewi Arum dan Batik Joyodipo)**




OLEH:

SALSABILA PRAMESTHI PITALOKA

B100160375

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Pada Hari Senin, 11 Januari 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S. (.....) 
(Ketua Dewan Penguji)
2. Sidiq Permono N. S.E, M.M (.....) 
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Lukman Hakim, S.E., M.Si (.....) 
(Anggota II Dewan Penguji)

**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



Dr. H. Syamsudin, M.M.
NIK. 19570217 1986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 11 Januari 2021

Penulis



SALSABILA PRAMESTHI PITALOKA
B100160375

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah (Studi Kasus Batik Brotoseno, Batik Dewi Arum dan Batik Joyodipo)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari transparansi, ketelitian, dinamis, kreatif, profesional, kebersamaan terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Pengujian analisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, Uji F, Uji T, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan Batik Brotoseno, Batik Dewi Arum dan Batik Joyodipo di kawasan Batik Masaran Sragen dengan jumlah 56 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel transparansi, ketelitian, dinamis, kreatif dan proaktif, profesionalisme, dan kebersamaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah.

Kata kunci: Budaya organisasi, Transparansi, Ketelitian, Dinamis, Kreatif, Professional, Kebersamaan, Kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study to analyze the influence of Organization Culture consisting of transparation, dinamic, creative, professionalism, togetherness affectt on employee performance of Batik Masaran Sragen Jawa Tengah Industrian. This study used quantitative method. This sample of this study using purposive sampling technique. The analysis uses normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, F test and determination (R^2). The population of this study is taken from the employees Batik Brotoseno, Batik Dewi Arum and Batik Joyodipo in Batik Masaran Sragen area with total of this sample 56 respondents. The results of this study showed that influence of Organization Culture consisting of transparation, dinamic, creative, professionalism, togetherness have significant affectt on employee performance of Batik Masaran Sragen Jawa Tengah Industrian.

Keywords: Organization Culture, transparation, dinamic, creative, professionalism, togetherness

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan, sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah “budaya organisasi”. Variabel ini sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja perusahaan. Variabel ini biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk-bentuk yang umum yang diyakini anggotanya. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya masing-masing. Budaya tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota

perusahaan sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan. Sebagai contoh General Electric yang dikomandani Jack Welch menduduki peringkat pertama daftar 1.000 perusahaan terbaik di dunia versi The Business Week. Dengan nilai pasar tertinggi di dunia, US \$328,11 milyar, GE meninggalkan saingan terdekatnya, Microsoft, US \$284,43 milyar. Total aset yang dikuasainya mencapai US \$647,84 milyar, dengan penjualan US \$134,18 milyar, maka GE tetap raksasa yang terkuat di dunia (Moeljono, 2005).

Joseph C. Wilson seorang eksekutif kepala perusahaan Xerox Corp. Memimpin perusahaan tersebut, dimana dia seorang yang agresif dan memiliki jiwa wirausaha, maka perusahaan tersebut mengalami kemajuan yang besar dengan produk mesin fotokopi jenis 914, sebagai salah satu produk yang berhasil di USA. Di bawah kepemimpinannya Xerox mendapatkan lingkungan usaha yang memiliki budaya informal, bersahabat, inovatif, dan berani menanggung resiko (Moeljono, 2005).

Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya. Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan dimana budaya memanifestasikan diri, yaitu mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Sebagaimana temuan penelitian Koesmono (2005) yang menyimpulkan budaya organisasi mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur.

Hasil penelitian Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018, 1-14) yang meneliti tentang perusahaan yang mengelola Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara IV, yang menjelaskan bahwa Budaya Organisasi memiliki peran yang sangat kuat dalam perusahaan. Sedangkan penelitian Nel Sulaefi (2019) yang meneliti di Lestari Raharja Hospital, Magelang, Jawa Tengah menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang kuat untuk membawa perubahan kepada perusahaan untuk terus meningkatkan dan memperbaiki budaya agar semakin baik seperti budaya tepat waktu, adanya keterbukaan dan tanggap terhadap suatu masalah. Hal tersebut dapat menata atau memperbaiki budaya di perusahaan agar semakin baik.

Batik saat ini menjadi bagian penting dalam tren busana nasional. Pemanfaatan kain bermotif batik dalam rancangan busana modern membuat batik semakin banyak

disukai berbagai kalangan. Demikian juga terjadi peningkatan minat dan permintaan pasar batik dari berbagai daerah, nasional bahkan internasional. Terbukti peningkatan pasar batik terutama diluar negeri pun meningkat cukup tinggi setelah pengakuan dari UNESCO sebagai warisan budaya asli Indonesia pada 2 Oktober 2009. Berdasarkan data Kemenperin, ekspor batik dalam lima tahun terakhir meningkat pesat. Ekspor batik yang pada tahun 2011 senilai 2.287.668,04 Dolar AS dengan volume 93.559,29 kg meningkat menjadi 48,97 juta dollar AS pada tahun 2014. Ekspor batik tersebut terutama ke Amerika Serikat, Jerman dan Korea Selatan (Kompas, 6 Oktober 2015).

Salah satu industri batik di Jawa Tengah yang memiliki potensi besar menghasilkan kain batik berlokasi di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen. Terdapat lebih dari 20 UMKM di Desa Kliwonan dan Desa Pilang yang beberapa diantaranya memproduksi batik home industry. Berdiri sejak tahun 90an sampai sekarang industri batik di Masaran ini tetap eksis dengan corak khas masing-masing, tetap mengikuti perkembangan zaman dengan fashion, design dan model yang berbeda setiap tahunnya. Tidak semua corak yang diproduksi hanya memiliki makna keindahan saja namun memiliki arti tertentu tergantung masing-masing budaya dari organisasi tersebut. Hal itu yang membuat wisatawan tertarik untuk datang dan berbelanja. Seiring perkembangan zaman, batik Masaran mulai dikenal oleh masyarakat Indonesia dan Mancanegara yang membuat industri ini mengalami perkembangan yang signifikan. Industri tersebut mampu menyerap tenaga kerja sejumlah lebih dari seribu orang.

Pada tahun 2016 yang lalu, hasil ekspor sarung batik dan kain batik mencapai 1,2 juta Dollar AS. Di tahun 2017 nilai ekspornya merosot jauh karena nilai ekspornya hanya 422 ribu Dolar AS lebih. Kemudian, pada tahun 2018 nilai ekspor sarung batik dan kain batik meningkat lagi mencapai 1,1 juta Dollar AS. (Jateng Tribun News, 20 November 2019)

Di balik perkembangan di industri batik tersebut, terdapat sejumlah permasalahan yang memiliki sifat atau karakter yang sama yakni pada manajemen batik yang masih bersifat tradisional. Masalah tersebut diantaranya masalah marketing yang bersifat lokal, penanganan SDM termasuk masalah keluar masuknya tenaga kerja/karyawan pembatik, permasalahan modal yang terbatas hingga regenerasi atau kurangnya tenaga pembatik pengganti dari kalangan tenaga muda di sekitar industri batik tersebut (Setiawati dan Nursiam, 2013). Permasalahan lainnya adalah rendahnya

daya saing industri dikarenakan lemahnya kelembagaan industri batik yang kebanyakan di sektor UMKM. Demikian juga lemahnya perencanaan bisnis dan analisis resiko lemahnya analisis pasar dan konsumen serta lemahnya pengelolaan modal.

Rendahnya daya saing industri batik dikarenakan lemahnya kelembagaan industri batik yang kebanyakan di sektor UMKM juga berkaitan lemahnya budaya organisasi di sektor tersebut, Sehingga mengingat kondisi demikian perlu adanya penelitian Budaya Organisasi dibalik peningkatan pasar, sehingga dapat diidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Lokasi penelitian berada pada industri batik yang merupakan kawasan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) di Jawa Tengah yaitu Batik Brotoseno, Batik Dewi Arum dan Batik Joyodipo di kawasan Batik Masaran Sragen, Alasan menggunakan lokasi penelitian di tiga industri batik tersebut, oleh karena di perusahaan batik tersebut adalah perusahaan batik berskala kecil dan menengah (UMKM) yang memiliki karakteristik budaya organisasi khas sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing industri.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probablistik. Penelitian probabilistik berupaya menguji sebuah atau beberapa teori ke dalam lapangan atau obyek penelitian yang berbeda, sehingga hasilnya memungkinkan berbeda atau menguatkan teori-teori tersebut. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah Regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Metode survey digunakan untuk memperoleh data primer melalui kuesioner yang diberikan secara langsung dengan meminta ijin melalui bagian personalia Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah untuk diteruskan kepada para pegawai sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel didasarkan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah tiga industri batik yang berada di Masaran, Sragen, Jawa Tengah yaitu Batik Dewi Arum, Batik Brotoseno dan Batik Joyodipo. Dari pengamatan lapangan jumlah karyawan yang layak menjadi responden di tiga industri batik Masaran Sragen tersebut berjumlah 58 responden. \

Data penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer, data primer yang diperlukan dalam penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden di tiga Industri Batik Masaran Sragen Jawa Tengah. Kuesioner yang disebarkan diukur dengan *skala Likert*. Cara pengukurannya dengan memberikan pertanyaan kepada responden dalam bentuk kertas maupun *google form*. 2)

Data sekunder, data sekunder meliputi antara lain kondisi lingkungan sosial, organisasi yang didapatkan dari dokumentasi tiga industri Batik Masaran Sragen. Data sekunder juga berasal dari studi pustaka dilakukan untuk mendapatkan teori-teori ataupun data empiris yang berasal dari jurnal hasil penelitian, perpustakaan, internet maupun laporan dinas yang berkait.

Pengujian analisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, Uji F, Uji T, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

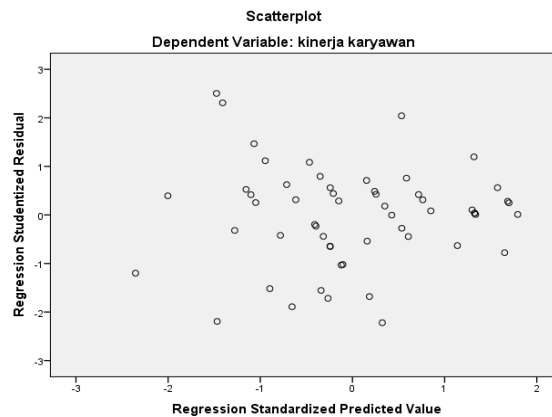
Pada hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai Asym. Sig. (2-tailed) atau signifikansi sebesar 0,547 diatas 5% atau 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal bahwa regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinearitas pada menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 (tolerance > 0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas.

Hasil uji autokorelasi pada menunjukkan bahwa di dalam analisis regresi tidak terjadi adanya gejala autokorelasi karena nilai Durbin Watson terletak di antara angka -2 dan 2 yaitu 1,778.

Pada uji heterokedastisitas ini digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi terdapat kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Adapun hasil dari pengujian menggunakan grafik scatterplot adalah sebagai berikut.

3.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar.1 Scatterplot

Berdasarkan hasil uji pada tabel.1 menunjukkan bahwa tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas pada model analisis regresi karena terlihat titik-titiknya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dalam grafik scatterplot.

Setelah mencari uji asumsi klasik, dilanjutkan dengan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang memiliki lebih dari dua variabel atau antara dua variabel. Berikut hasil pengujiannya.

Tabel 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig.
Konstan	2,401	2,113	0,040
Transparansi (X ₁)	0,208	2,509	0,015
Ketelitian(X ₂)	0,166	2,094	0,041
Dinamis (X ₃)	0,142	2,267	0,028
Kreatif dan Proaktif (X ₄)	0,204	2,508	0,015
Profesionalisme (X ₅)	0,302	3,495	0,001

Kebersamaan (X6)	0,133	1,402	0,167
------------------	-------	-------	-------

$$R^2 = 0,866$$

$$F_{hitung} = 52,608$$

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2020

Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e \quad (1)$$

$$Y = 2,401 + 0,208X_1 + 0,166X_2 + 0,142X_3 + 0,204X_4 + 0,302X_5 + 0,133X_6$$

Uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji berpengaruh signifikan atau tidaknya variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil perhitungan dari variabel transparansi diperoleh nilai t hitung lebih besar dari ttabel ($2,509 > 2,008$) dan probabilitas $0,015 < 0,05$; maka H1 diterima, yang berarti bahwa Transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan dari variabel ketelitian diperoleh nilai t hitung lebih besar dari ttabel ($2,094 > 2,008$) dan probabilitas $0,041 < 0,05$; maka H1 diterima, yang berarti bahwa ketelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan dari variabel Dinamis diperoleh nilai t hitung lebih besar dari ttabel ($2,267 > 2,008$) dan probabilitas $0,028 < 0,05$; maka H1 diterima, yang berarti bahwa dinamis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan dari variabel Kreatif dan Proaktif diperoleh nilai t hitung lebih besar dari ttabel ($2,508 > 2,008$) dan probabilitas $0,015 < 0,05$; maka H1 diterima, yang berarti bahwa kreatif dan proaktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan dari variabel Profesionalisme diperoleh nilai t hitung lebih besar dari ttabel ($3,495 > 2,008$) dan probabilitas $0,001 < 0,05$; maka H1 diterima, yang berarti bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan dari variabel kebersamaan diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari ttabel ($1,402 < 2,008$) dan probabilitas $0,167 > 0,05$; maka H1 ditolak, yang berarti bahwa kebersamaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F dalam analisis regresi berguna untuk menguji signifikansi koefisien regresi pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) yang diuji secara simultan atau bersama-sama.

3.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2. Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	262,902	6	43,817	52,608	,000 ^b
Residual	40,812	49	,833		
Total	303,714	55			

Berdasarkan hasil analisis uji F tersebut diperoleh nilai Fhitung sebesar 52,608 dengan probabilitas sebesar 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($52,608 > 2,29$) dan probabilitas $< 0,05$, yang memiliki arti bahwa variabel transparansi, ketelitian, dinamis, kreatif dan proaktif, profesionalisme, dan kebersamaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Pengujian ini bertujuan untuk memprediksi dan mengukur seberapa besar pengaruh dari semua variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil dari uji koefisien determinasi sebagai berikut.

3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	262,902	6	43,817	52,608	,000 ^b
Residual	40,812	49	,833		

Total	303,714	55			
-------	---------	----	--	--	--

Berdasarkan hasil pengujian ini didapatkan nilai R Square (R²) sebesar 0,866 atau sama dengan 86,6%. Nilai R² yakni antara 0-1, semakin mendekati 0 artinya kemampuan variabel–variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas begitupun sebaliknya. Diinterpretasikan bahwa variabel transparansi (X1), ketelitian(X2), dinamis(X3), kreatif dan proaktif(X4), profesionalisme(X5) dan kebersamaan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 86,6%. Sedangkan sisasanya sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4. PENUTUP

4.1 Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Transparansi memperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,509 > 2,008$) dan probabilitas sebesar 0,015. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima, yang berarti bahwa Transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian dari Syahrums et al. (2016), Ek dan Mukuru (2013), dan Makawi, dkk (2015) yang menyatakan bahwa secara simultan kompetensi, motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2 Pengaruh Ketelitian Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Transparansi memperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,094 > 2,008$) dan probabilitas sebesar 0,041. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima, yang berarti bahwa ketelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian dari Agiel Puji Damayanti, dkk (2013). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Berkualitas dalam ketelitian, semangat, dan kemauan.

4.3 Pengaruh Dinamis Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Transparansi memperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,267 > 2,008$) dan probabilitas sebesar 0,028. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari

0,05 maka H1 diterima, yang berarti bahwa dinamis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian dari Merta Kusuma, dkk (2016) menjelaskan bahwa mengikuti perkembangan zaman dan selalu update dapat meningkatkan kemampuan agar memperoleh kinerja karyawan yang baik.

4.4 Pengaruh Kreatif dan Proaktif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Transparansi memperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,508 > 2,008$) dan probabilitas sebesar 0,015. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima, yang berarti bahwa kreatif dan proaktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian dari Nel Arianty (2014) Tri Puji, dkk (2019), dan Jihanti Dama, dkk (2018) yang menjelaskan inovasi dan pengambilan resiko dapat mendorong karyawan untuk inovatif.

4.5 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Transparansi memperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3,495 > 2,008$) dan probabilitas sebesar 0,001. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima, yang berarti bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian dari Surbakti dan Suharnomo (2013), Oposma, dkk (2013), dan Darmayanti (2010) yang menyatakan melaksanakan tugasnya dengan baik dapat meningkatkan kemampuan dari karyawan.

4.6 Pengaruh Kebersamaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Transparansi memperoleh nilai thitung lebih kecil dari ttabel ($1,402 < 2,008$) dan probabilitas sebesar 0,167. Karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H1 ditolak, yang berarti bahwa kebersamaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian dari Brahmasari (2008), yang menjelaskan bahwa sikap kebersamaan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena terkadang ada sifat ketidaknyamanan antara personal.

4.7 Pengaruh Transparansi, Ketelitian, Dinamis, Kreatif dan Proaktif, Profesionalisme, Kebersamaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 52,608 dengan probabilitas sebesar 0,000. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($52,608 > 2,29$) dan probabilitas $< 0,05$, yang memiliki arti bahwa variabel transparansi, ketelitian, dinamis, kreatif dan proaktif, profesionalisme, dan kebersamaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariwibowo, Onedy. 2010. "Peran Budaya Organisasi, Studi Ekplorasi pada PT. SIMOPLAS (Simongan Plastic Factory Semarang)". Skripsi Program Sarjana (S1), Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bangun, Wilson. 2008. Budaya Organisasi, Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Bandung
- Hakim, Lukman. 2011. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Studi Kasus PDAM Kota Surakarta. LPPM Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Hakim, Lukman, dan Hamidah Dwi. 2012. Karakteristik Budaya Organisasi Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan". Studi Kasus PDAM Kota Surakarta, prodi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Hakim, Lukman, Eko Sugiyanto dan Chuzaimah. 2014. Model Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan dan Daya Saing Industri di Industri Batik Surakarta. LPPM Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Koesmono, Teman H. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 No. 2
- Kotter dan Haskett, 2006, Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja, PT. Prehalindo. Jakarta (terjemahan Benyamin Molan)
- Kotter, John P. and Heskett, James L., 1992. Corporate Culture and Performance. New York: The Free Press, A Division of Mac Millan, Inc.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2005. Organizational Behavior. Mc Graw Hill Companies, Inc. New York
- Lipey zhong, Sandy J. Wayne and Robert C Liden. 2015. Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural

- value orientations: A cross-level investigation, *Journal of Organization Behavior*, Volume 37, Issue 6, August, John Wiley & Sons, Ltd.
- Mathew M. Piszczek. 2016. Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work–family interface. *Journal of Organization Behavior*, John Wiley & Sons, Ltd.
- Moeljono Djokosantoso. 2005. *Cultured: Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. Good Corporate Government. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, BENEFIT FE UMS*, Vol.9 no. 2 th 2005
- Moleong, Lexy J., 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset Bandung
- Robbins, Stephen P., 2005. *Organizational Behavior, Concept Contropversies and Applications*, Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Jakarta: P.T. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat Jakarta
- Schein, Edgar, 2005, *Organization Culture and Leadership*, Jossey Bass, San Fransisco, USA
- Senggo, Abdul Kadir, Nur Yamin (2016) "Budaya Organisasi Dalam Pelayanan Publik (studi) Pada Badan Penyelenggara Pelayanan Perizinan Kota Kendari,-*Journal - Publica, PPS AP-UNHALU*
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suryo Putro, Setiawan, dan Hakim, Lukman. 2005. "Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia". Skripsi Fakultas Ekonomi Universits Muhammadiyah Surakarta, Tidak dipublikasikan
- Winardi. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi, Kencana*. Prenada Media Group, Jakarta
- Winardi. 2009. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. PT. Raja Grafindo Rajawali Press, Jakarta
- Yayat Suryatna. 2012. Model Pengembangan Nilai-nilai Budaya Organisasi Pada Sekolah Berprestasi di Kota Cirebon. *Journal Holistik* Vol. 13, Juni 2012
- Yin Hang & Juan Ling (2016). Emotional appeal in recruitment advertising and applicant attraction: Unpacking national cultural differences. *Journal Of Organization Behavior*, John Wiley & Sons, Ltd.
- , 2015, Ekspor Batik Indonesia meningkat, www.kompasonline.com (Diakses 21 September 2015)
- Gibson dan Ivaneevich (2003). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga, Edisi Kelima.

- Ghozali, Imam (2005). Aplikasi Analisis Multivariate, dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Depongoro, Edisi Ketiga.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2003). Prilaku Organisasi, Terjemahan Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat, Edisi Pertama.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M Iqbal. 2010. Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif). ed.2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih. 2000. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- , 2015, Ekspor Batik Indonesia meningkat, www.kompasonline.com (Diakses 21 September 2015)
- <http://www.detikfinance.com/grafik-kasus-kecelakaan-kerja-tahun-2001-2017/html>, diakses 19 Oktober 2019.
- <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/> diakses 7 Oktober 2020